

PENYELESAIAN PERSELISIHAN PERBURUHAN PASCA UU NO. 5 TAHUN 1986 TENTANG PTUN

Oleh : Triyanto Suharsono *

Intisari

Menurut Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan, perselisihan perburuhan antara serikat buruh dengan majikan akan berpuncak pada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) artinya keputusan P4P merupakan keputusan akhir yang harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak yang berselisih. Dengan diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara keputusan P4P tidak lagi merupakan keputusan akhir terhadap perselisihan perburuhan, karena bagi pihak yang keberatan terhadap keputusan P4P dapat mengajukan upaya hukum banding ke pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara. Terhadap keputusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara ini, para pihak yang masih keberatan dapat mengajukan upaya kasasi pada Mahkamah Agung. Dengan demikian perselisihan perburuhan tidak lagi berpuncak pada lembaga Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat akan tetapi berpuncak pada Mahkamah Agung.

I. Pendahuluan

Uraian berikut ini menjelaskan mengenai penyelesaian perselisihan perburuhan, khususnya perselisihan dalam hal terdapat upaya keberatan terhadap keputusan Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat berdasarkan Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan setelah diberlakukannya Undang-Undang Nomor. 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (PTUN).

Sebelum Undang-undang Nomor.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara diberlakukan, penyelesaian perselisihan perburuhan antara serikat buruh (gabungan serikat buruh) dengan majikan (perkumpulan majikan) diselesaikan oleh Panitia Penyelesaian Perburuhan Pusat (P4P) berdasarkan Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957. Penyelesaian perselisihan perburuhan

atas dasar undang-undang tersebut telah membatasi hak serikat buruh yang masih merasa keberatan atas Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat. Keterbatasan yang dimaksud berhubungan dengan adanya keputusan P4P yang bersifat mengikat dan wajib dilaksanakan oleh yang bersangkutan. Dengan demikian P4P merupakan sarana akhir yang dapat ditempuh oleh serikat buruh dalam memperjuangkan hak-hak para anggotanya atau para buruh.

Kemudian pada tahun 1986 lahir Undang-undang Nomor.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1986 Nomor 77, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3344). Undang-undang ini mulai berlaku efektif lima tahun kemudian yaitu pada tahun 1991.

Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986 menyebutkan bahwa dalam hal suatu badan

* SH, Staf Pengajar Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta

atau Pejabat Tata Usaha Negara diberi wewenang oleh atau berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk menyelesaikan secara administratif sengketa Tata Usaha Negara tertentu, maka sengketa Tata Usaha Negara tersebut harus diselesaikan melalui upaya administratif yang tersedia. Pengadilan baru berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan sengketa Tata Usaha tertentu tersebut, jika seluruh upaya administratif yang bersangkutan telah digunakan.

Memperhatikan pada isi Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986 di atas dapat dimengerti, bahwa Pengadilan Tata Usaha membuka kesempatan bagi serikat buruh yang masih merasa keberatan atas suatu keputusan Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara untuk menyelesaikan melalui PTUN dengan syarat sengketa perburuhan tersebut telah diselesaikan terlebih dahulu melalui upaya administratif yang tersedia. Adapun upaya administratif yang dimaksud adalah sebagaimana disebutkan pada penjelasan Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986, adalah prosedur keberatan dan prosedur banding administratif.

Disebut dengan prosedur keberatan, jika penyelesaian sengketa yang dimaksud penyelesaiannya dilakukan oleh Badan atau Pejabat Tata Usaha Negara yang mengeluarkan keputusan tersebut. Sedangkan yang dimaksud dengan prosedur banding administratif adalah suatu penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara yang dilakukan oleh instansi atasan atau instansi lain dari yang mengeluarkan keputusan tersebut.

Masuk dalam model penyelesaian sengketa melalui prosedur di atas adalah penyelesaian sengketa perburuhan bagi serikat buruh dalam hal terdapat keberatan atas penyelesaian sengketa perburuhan dimana prosedur upaya administrasi yang berupa banding administratif telah dilakukan pada P4P. Dengan terbukanya kesempatan untuk menyelesaikan melalui jalur pengadilan (PTUN), maka timbul permasalahan seputar eksistensi dan sifat keputusan P4P serta

bagaimana prosedur penyelesaian sengketa perburuhan menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara.

Berdasarkan pada uraian di muka tulisan ini hendak mengkaji mengenai eksistensi dan sifat keputusan P4P, dalam penyelesaian sengketa perburuhan dan prosedur penyelesaian sengketa perburuhan menurut Undang-undang Nomor 5 Tahun 1986.

II. Pengertian Perselisihan Perburuhan

Secara umum setiap pertentangan atau ketidak-sesuaian antara majikan dengan buruh mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja atau keadaan perburuhan merupakan perselisihan perburuhan. Dengan demikian perselisihan perburuhan dapat terjadi antara buruh dengan majikan, antara sekelompok buruh dengan majikan, antara serikat buruh dengan majikan atau perkumpulan majikan. Singkatnya perselisihan perburuhan dapat merupakan perselisihan perburuhan perseorangan maupun perselisihan perburuhan kolektif. Penyelesaian perselisihan perburuhan perseorangan tidak diatur secara khusus, melainkan tersebar dalam berbagai peraturan perundang-undangan diantaranya terdapat pada Undang-undang Nomor 12 Tahun 1964, sedangkan perselisihan perburuhan kolektif diatur secara khusus dalam Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Menurut Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, perselisihan perburuhan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai hubungan kerja, syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan. Berdasarkan rumusan ini jelas bahwa pertentangan antara seorang buruh dengan seorang majikan tidak termasuk ke dalam pengertian perselisihan perburuhan



menurut undang-undang ini. Hal ini juga ditegaskan dalam memori penjelasan undang-undang tersebut yang berbunyi: "Undang-undang ini hanya meliputi penyelesaian perselisihan antara majikan dan serikat buruh, perselisihan antara majikan dan buruh perseorangan atau segerombolan buruh tidak diliputi oleh undang-undang ini.

Berdasarkan pengertian perselisihan perburuhan yang tercantum dalam Pasal 1 ayat (1) huruf c Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, perselisihan perburuhan dapat dibedakan menjadi dua yaitu: (1) perselisihan hak atau *rechtsgechillen*, dan (2) perselisihan kepentingan atau *belangengeschellen*. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak dalam perjanjian kerja atau perjanjian perburuhan tidak memenuhi isi perjanjian, peraturan majikan atau peraturan perundang-undangan. Misalnya seorang majikan tidak bersedia membayar upah, padahal buruh telah melakukan pekerjaan dengan baik. Kemudian timbul pertentangan atau perselisihan antara majikan dengan buruh tersebut. Perselisihan tersebut tergolong perselisihan hak. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah pertentangan antara majikan atau perkumpulan majikan dengan serikat buruh atau gabungan serikat buruh karena tidak adanya persesuaian faham mengenai syarat-syarat kerja dan/keadaan perburuhan. Misalnya serikat buruh minta supaya diberikan ventilasi yang cukup untuk ruangan tempat buruh melakukan pekerjaan. Majikan menolak permintaan itu dengan alasan yang dibuat-buat. Kemudian timbul perselisihan antara majikan dengan serikat buruh tersebut. Perselisihan yang demikian ini tergolong perselisihan kepentingan.¹

III. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

A. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah

Menurut Pasal 5 Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957, di tempat yang ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja harus dibentuk suatu kepanitiaan daerah untuk menyelesaikan setiap masalah perselisihan perburuhan di daerahnya, panitia ini disebut Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah (P4D) yang para anggotanya terdiri dari unsur-unsur:

1. Seorang Wakil dari Departemen Tenaga Kerja setempat, sebagai Ketua merangkap anggota.
2. Seorang Wakil dari Departemen Perindustrian, sebagai anggota.
3. Seorang Wakil dari Departemen Keuangan, sebagai anggota.
4. Seorang Wakil dari Departemen Pertanian, sebagai anggota.
5. Seorang Wakil dari Departemen Perhubungan/Pelayaran sebagai anggota.
6. Lima orang sebagai wakil dari pihak buruh.
7. Lima orang sebagai wakil dari pihak pengusaha/Staf perusahaan.

Ketua, anggota serta anggota pengganti, diangkat dan diberhentikan oleh Menteri Tenaga Kerja, menurut ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1957. Adapun masa jabatannya baik ketua, anggota dan anggota pengganti adalah 7 (tujuh) tahun dan sesudahnya dapat diangkat kembali.

Kedudukan Panitia Perselisihan Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) berada di Daerah Propinsi, dan jika dipandang perlu dapat dibentuk di daerah kabupaten atau kotamadia.

¹ Abdul Rachmad Budiono, 1997, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 155

Panitia Perselisihan Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) dalam usahanya menyelesaikan perselisihan perburuhan harus berusaha semaksimal mungkin, menggunakan segala upaya dan mempertimbangkan segala sesuatu dengan mengingat hukum, perjanjian kerja yang telah ada, kebiasaan, keadilan dan kepentingan negara. Dalam menyelesaikan perselisihan perburuhan tersebut Panitia Perselisihan Penyelesaian Perburuhan Daerah (P4D) dapat memberikan keputusan yang bersifat anjuran ataupun keputusan yang bersifat mengikat bagi para pihak yang berselisih.

B. Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat

Keputusan P4D atas penyelesaian perselisihan perburuhan di Daerah, adakalanya dirasakan oleh salah satu pihak entah pihak buruh ataupun pihak pengusaha dirasakan kurang adil, sehingga salah satu pihak menyatakan akan naik banding ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P), berkedudukan di Jakarta, yang terdiri dari unsur-unsur :

1. Seorang Wakil dari Departemen Tenaga Kerja setempat, sebagai Ketua merangkap anggota.
2. Seorang Wakil dari Departemen Perindustrian, sebagai anggota.
3. Seorang Wakil dari Departemen Keuangan, sebagai anggota.
4. Seorang Wakil dari Departemen Pertanian, sebagai anggota.
5. Seorang Wakil dari Departemen Perhubungan/Pelayaran sebagai anggota.
6. Lima orang sebagai wakil dari pihak buruh.

7. Lima orang sebagai wakil dari pihak pengusaha/Staf perusahaan.

Untuk tiap anggota dapat ditunjuk seorang pengganti Adapun masa jabatannya baik ketua, anggota dan anggota pengganti adalah 7 (tujuh) tahun dan sesudahnya dapat diangkat kembali.

Mereka itu diangkat dan diberhentikan oleh Dewan Menteri dengan Surat Keputusan Presiden atas usul Menteri Tenaga Kerja menurut ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 51 Tahun 1957. Tata tertib P4P ini diatur dengan Peraturan Pemerintah, sedang penggantian kerugian untuk pekerjaan yang dilakukan serta susunan kepaniteraan ditetapkan oleh Menteri Tenaga Kerja.

Mengenai tugas P4P adalah sebagai berikut:

1. Memeriksa ulang keputusan P4D yang dimintakan upaya banding.
2. Menarik suatu perselisihan perburuhan dari P4D untuk diselesaikan oleh P4P karena perselisihan ini dianggap berbahaya bagi kepentingan negara dan kepentingan umum.²

Putusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah /Pusat.

Putusan atau Keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Daerah /Pusat harus memuat dengan jelas mengenai hal-hal berikut di bawah ini :

- a. Nama serikat Buruh dan Pengusaha serta tempat kmereka.
- b. Ichtilisar dari tuntutan, balasan serta penjelasan lebih lanjut dari kedua belah pihak.
- c. Pertimbangan yang menjadi dasar keputusan itu.
- d. Pokok keputusan yang juga memuat pernyataan, apakah keputusan itu bersifat anjuran atau mengikat.

Keputusan P4D atau P4P harus diberi

² G.Kartasapoetra,dkk, 1986, *Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, PT Bina Aksara, Jakarta, hlm. 270

bertanggal dan dibubuhi nama tempat dimana putusan itu diambil dan ditandatangani Ketua dan Paniteranya

IV. Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pasca UU No.5 Tahun 1986

Di dalam pasal 116 g *Reglement op de Rechdelijk Organisatie en het Beleid der Justitie* in Indonesia. Staatsblad 1847 nomor 23 ditetapkan bahwa penagihan mengenai perlanjjan kerja dan perjanjian perburuhan tanpa melihat jumlah uang dan tidak melihat golongan warga negara dari pihak-pihak yang bersangkutan, pada tingkat pertama diadili oleh Hakim Residensi (*residentie-rechter*). Berdasarkan ketentuan tersebut perselisihan hak menjadi kewenangan (absolut) Hakim Residensi untuk menyelesaikannya. Kemudian oleh Undang-undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951, Hakim Residensi dihapus. Pada saat sekarang perselisihan hak itu menjadi kewenangan absolut Peradilan Umum. Pasal 50 Undang-undang Nomor 2 Tahun 1986 tentang Peradilan Umum menegaskan bahwa Pengadilan Negeri bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan perkara pidana dan perkara perdata di tingkat pertama. Pertentangan atau perselisihan hak merupakan perkara perdata, oleh karena itu menjadi kewenangan pengadilan negeri.

Tanpa mengubah ketentuan yang tertuang dalam Undang-undang Darurat Nomor 1 Tahun 1951, Undang-undang Nomor 22 Tahun 1957 memberikan kewenangan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan untuk menyelesaikan perselisihan hak antara majikan dengan buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957, perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan kepada Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan yaitu :

1. Untuk perselisihan hak ada dua lembaga yang berwenang menyelesaikannya, yaitu (a) Peradilan Umum dan (b)

Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

2. Untuk perselisihan hak yang diajukan ke Peradilan Umum dapat diajukan oleh buruh perseorangan maupun oleh serikat buruh atau oleh majikan.
3. Untuk perselisihan hak yang diajukan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan hanya dapat diajukan oleh serikat buruh atau oleh majikan.
4. Untuk perselisihan kepentingan hanya dapat diajukan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.
5. Hanya serikat buruh atau majikan atau perkumpulan majikan yang dapat mengajukan perkara perselisihan kepentingan ke Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan.

Mengenai proses penyelesaian perselisihan perburuhan dapat dikemukakan sebagai berikut :

1. Para pihak yang bersengketa dalam hal ini antara pihak pekerja dengan pihak pengusaha mengadakan perundingan bipartit dengan berusaha menyelesaikan perselisihan tersebut secara damai, melalui jalan musyawarah.
2. Jika usaha tersebut di atas gagal, dapat minta bantuan penyelesaian melalui pegawai perantara/pegawai dinas tenaga kerja/dewan pemisah, perundingan ini merupakan perundingan tripartide karena terdiri dari 3 golongan yaitu pekerja, pengusaha dan pemerintah.
3. Jika proses perundingan yang difasilitasi oleh Dinas Tenaga Kerja tidak juga membuahkan hasil, maka perkara tersebut akan diajukan ke P4D untuk mendapatkan keputusan penyelesaian.
4. Setelah menerima pelimpahan berkas dari Disnaker, P4D akan melakukan pemeriksaan dengan menghadirkan kedua belah pihak guna didengar keterangannya, sebagai bahan pertimbangan mengeluarkan keputusannya.

5. Pihak yang tidak dapat menerima putusan P4D dalam tenggang waktu 14 hari setelah putusan tersebut disampaikan kepadanya, dapat mengajukan banding ke P4P.
6. Setelah menerima pelimpahan berkas dari P4D, maka P4P akan melakukan pemeriksaan dengan menghadirkan kedua belah pihak. Akan tetapi hal ini jarang terjadi, karena biasanya P4P hanya memutuskan berdasarkan berkas-berkas yang dilimpahkan P4D ditambah surat-surat keberatan dari pihak yang mengajukan banding. Di dalam praktik, P4P hanya akan melakukan pemeriksaan dengan menghadirkan kedua. Putusan P4P ini bersifat mengikat, jika dalam waktu 14 hari setelah putusan dikeluarkan Menteri Tenaga Kerja tidak membatalkan atau menunda.
7. Jika salah satu pihak tidak mau melaksanakan putusan P4P, pihak lawan dapat mengajukan permintaan fiat eksekusi ke Pengadilan Negeri Jakarta Pusat.

V. Eksistensi dan Sifat Keputusan P4P Pasca UU No.5 Tahun 1986

Sebagaimana telah dipaparkan pada bab pendahuluan, bahwa sebelum UU No.5 Tahun 1986 tentang Peradilan Tata Usaha Negara diberlakukan, P4P mempunyai eksistensi sebagai badan penentu akhir dalam penyelesaian perselisihan perburuhan.

Dengan eksistensi yang demikian, keputusan P4P bersifat final dalam arti keputusan P4P harus ditaati dan dilaksanakan oleh para pihak serta tidak ada upaya hukum lain untuk melawan keputusan dari P4P tersebut.

Dengan disediakannya upaya hukum melalui jalur PTUN sebagaimana dijelaskan oleh Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986, maka bagi serikat buruh yang masih keberatan

atas Keputusan P4P dapat menyelesaikannya melalui jalur PTUN dan ini berarti secara hukum eksistensi dan sifat keputusan P4P dalam penyelesaian sengketa perburuhan bagi serikat buruh mengalami perubahan. Dalam arti lain dapat dikatakan, bahwa P4P bukanlah sebagai badan penentu akhir secara mutlak. Oleh karena UU No. 5 Tahun 1986 eksistensi P4P hanyalah sebagai suatu badan banding administratif yang keputusannya masih dapat digugat melalui PTUN.

Menarik untuk diperhatikan di sini adalah adanya suatu perlindungan hukum yang diberikan pada serikat buruh. Perlindungan hukum seperti ini yang oleh Hadjon (1987) disebut sebagai perlindungan hukum represif melalui sarana pengadilan dalam lingkungan PTUN. Di samping perlindungan hukum, terdapat pula suatu pergeseran pola penyelesaian dari tingkat pejabat dan badan pada lingkup eksekutif berpindah pada lingkup badan peradilan (Yudikatif).

VI. Prosedur Penyelesaian Sengketa Perburuhan menurut UU No. 5 Tahun 1986.

Dalam Pasal 51 ayat (3) UU No.5 Tahun 1986 disebutkan, bahwa Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara bertugas dan berwenang memeriksa, memutus dan menyelesaikan di tingkat pertama sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986.

Dari penyebutan Pasal 51 ayat (3) di atas dapat disimpulkan bahwa Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara merupakan badan peradilan yang bertugas dan berwenang menyelesaikan sengketa Tata Usaha Negara termasuk sengketa perburuhan antara serikat buruh dengan majikan. Sehubungan dengan dijadikannya Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara sebagai pengadilan tingkat pertama yang seharusnya sebagai pengadilan tingkat banding dalam penyelesaian sengketa Tata Usaha Negara sebagaimana dimaksud oleh

Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986, maka Basah (1986) berpendapat bahwa hal ini sebagai bergesernya posisi dan wewenang Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara, sehingga menimbulkan loncatan yang dapat berakibat timbulnya kerugian kesempatan memperoleh saluran peradilan administrasi negara secara murni.

Terhadap pendapat tersebut di atas, menurut penulis memang bagi yang bersangkutan telah kehilangan kesempatan memperoleh saluran Peradilan Administrasi secara murni, namun dari segi hukum acara, maupun dari segi pengujian (*toetsing*), loncatan penyelesaian tersebut berarti mempercepat proses penyelesaian, waktu dan biaya.

Dari segi hukum acara, penyelesaian sengketa perburuhan bagi serikat buruh telah dilakukan melalui prosedur keberatan dan prosedur banding administratif berarti telah melalui 2 (dua) tingkat saluran pemeriksaan dan dari segi pengujian (*toetsing*) telah mendapat pengujian secara lengkap, baik pengujian keabsahan (*rechtmatigheidtoetsing*) maupun pengujian ketepatangunaan (*doelmatigheidtoetsing*).

Karena telah bergeser posisi, tugas dan wewenang Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara oleh Hadjon dikatakan ada kemungkinan sebagian terbesar sengketa tata usaha negara banyak yang mengalir ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN)³

Sehubungan dengan penggunaan upaya administrasi dalam penyelesaian sengketa tata usaha negara, telah terbit Surat Edaran Mahkamah Agung (SEMA) No.2 Tahun 1991 yang isinya menyebutkan apabila upaya administrasi yang tersedia dalam penyelesaian sengketa tata usaha negara berupa keberatan, maka gugatan dapat langsung ditujukan kepada Pengadilan Tata Usaha Negara. Ketentuan dalam SEMA No.2 Tahun 1991 ini

ternyata isinya bertentangan dengan ketentuan isi Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986. Karena berdasarkan Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986 apabila dalam sengketa administrasi tersedia upaya administrasi baik berupa keberatan atau banding administrasi maka upaya administrasi tersebut harus dipergunakan terlebih dahulu, apabila ada pihak yang masih belum puas terhadap putusan upaya administrasi maka yang bersangkutan dapat mengajukan ke Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara.

Di dalam sistem perundang-undangan dikenal adanya hierarchie (kewerdaan atau urutan). Ada peraturan perundangan-undangan yang mempunyai tingkatan lebih tinggi, ada yang mempunyai tingkatan yang lebih rendah.

Mengenai tata urutan peraturan perundangan di Indonesia pengaturannya terdapat dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor III Tahun 2000 tentang Sumber Hukum dan Tata Urutan Peraturan Perundang-Undangan. Tata urutan peraturan perundang-undangan berdasarkan Pasal 2 Tap MPR No.III/2000 adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Dasar 1945.
2. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat.Republik Indonesia.
3. Undang-undang.
4. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu).
5. Peraturan Pemerintah.
6. Keputusan Presiden.
7. Peraturan Daerah.

Perundang-undangan suatu negara merupakan suatu sistem yang tidak menghendaki atau membenarkan atau membiarkan adanya pertentangan atau konflik di dalamnya. Peraturan perundangan-undangan yang tingkatnya lebih rendah tidak boleh bertentangan dengan yang lebih tinggi yang mengatur hal yang sama. Kalau sampai terjadi konflik, maka peraturan perundangan yang lebih tinggi akan melumpuhkan peraturan perundangan yang

³ Philipus M Hadjon,dkk, 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, hlm. 316.

lebih rendah, peraturan perundang-undangan yang lebih tinggilah yang didahulukan. Ini merupakan asas yang dikenal dengan adagium yang berbunyi "*lex superior derogat legi inferiori*".⁴ Berdasarkan uraian tersebut maka pertentangan antara Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986 dengan S.E.M.A No.2 Tahun 1991, maka yang akan didahulukan adalah ketentuan Pasal 48 UU No.5 Tahun 1986, karena tingkatannya lebih tinggi dibandingkan dengan S.E.M.A No.2 Tahun 1991.

Dari segi prosedur penyelesaian dengan berdasar pada Pasal 54 ayat (1) UU No.5 Tahun 1986, gugatan sengketa Tata Usaha Negara diajukan kepada pengadilan yang berwenang yang daerah hukumnya meliputi tempat kedudukan tergugat.

Dengan berdasar pada pasal tersebut di atas bagi serikat buruh yang merasa keberatan atas keputusan P4P, maka yang bersangkutan dapat menggugat P4P melalui Pengadilan Tinggi Jakarta, mengingat P4P berkedudukan di Jakarta.

Adapun prosedur selanjutnya adalah bila yang bersangkutan masih belum puas atas putusan Pengadilan Tinggi Tata Usaha

Negara, maka berdasarkan pada Pasal 131 UU No.5 Tahun 1986 dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung.

VII. KESIMPULAN

Dari pembahasan di muka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Bahwa eksistensi Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) sebagai badan penyelesaian sengketa perburuhan bagi para serikat buruh bukanlah sebagai badan penentu akhir dan sifat keputusannya dapat digugat bagi serikat buruh yang masih merasa keberatan atas keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P).
2. Prosedur penyelesaian sengketa perburuhan bagi para serikat buruh yang berkeberatan atas keputusan Panitia Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Pusat (P4P) dilakukan melalui jalur Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara (PTTUN) selanjutnya melalui upaya hukum kasasi ke Mahkamah Agung

DAFTAR PUSTAKA

- Budiono, Abdul Rachmad, 1997. *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- M.Hadjon, Philipus, dkk, 2002, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Mertokusumo, Sudikno, 1988, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, Liberty, Yogyakarta.
- Kartasapoetra, dkk, 1986, *Hukum Perburhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, PT Bina Aksara, Jakarta.

⁴ Sudikno Mertokusumo, 1988, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*, PT Liberty, Yogyakarta, hlm 71